

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan. Organisasi selalu membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat agar kinerja yang dihasilkan dapat efektif serta optimal. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai alat penentu keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan. Berlangsunglah suatu perusahaan maupun organisasi ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan karyawan.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat dari hasil pekerjaannya apakah sudah sesuai atau tidak dengan standar operasional yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut (F. A. Putra, Musaideq, & Mayowan, 2016). Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik seperti manajemen kinerja, kesehatan karyawan, kompensasi, gaji, pengembangan organisasi, keamanan, pelatihan pekerja, administrasi karyawan, dan komunikasi karyawan. Setiap lembaga baik lembaga pemerintah maupun swasta tanpa terkecuali dituntut untuk dapat meningkatkan pelayanannya.

Pelayanan dapat dikatakan baik apabila karyawan sudah memberikan pelayanan yang maksimal dan menampilkan sikap yang baik, kemudian

disambut dengan respon yang baik pula oleh pengguna atau pemakai jasa yang merasa puas dengan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangatlah penting untuk mewujudkan keberhasilan instansi khususnya manajemen sumber daya manusia.

Kinerja merupakan suatu permasalahan yang sering dihadapi oleh banyak perusahaan, karena akan mempengaruhi baik dan buruknya pekerjaan dari karyawan tersebut. Manajemen sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan harus mampu merekayasa sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan agar terciptanya sinergi yang optimal. Sumber daya yang berkompeten harus mempunyai kinerja yang disiplin dan tanggung jawab untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan (S. W. Putra, 2015).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang ditunjukkan dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam memenuhi tugas dan kewajiban. Pendapat Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Menurut Kusnadi (2003:264) Kinerja merupakan suatu gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang keberhasilan suatu perusahaan dan

dapat tercipta jika karyawan memiliki semangat yang tinggi. Berbagai cara akan ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui lingkungan kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja, disiplin kerja.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi, 2003:37). Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun saat ini banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja, suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Sidanty, 2015).

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk meneliti pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sahlan, Mekel, Trang (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi naik atau turunnya kinerja karyawan adalah kompensasi atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan karena kompensasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja pegawai.

Berbanding terbalik dengan penelitian Arianto, (2013) menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hal ini dikarenakan lingkungan fisik dan non fisik di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak kurang memadai dan kurang mendukung bagi kegiatan belajar mengajar. Hal ini dapat dilihat dari ruang kelas yang sempit, kamar mandi tidak bersih, lahan parkir terbatas dan halaman serta lapangan yang tidak memadai untuk kegiatan upacara maupun pramuka. Sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak.

Menurut Penggabea Subekhi dan Jauhar (2011: 176) bahwa Kompensasi kerja merupakan bentuk setiap penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pengertian kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau balas jasa nirwujud serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan, bentuknya berupa gaji/upah, insentif, tunjangan dan fasilitas (Simamora, 2004). Karyawan memandang kompensasi sebagai ukuran nilai karya mereka, bila karyawan memandang kompensasi yang diberikan dirasa tidak memadai maka kinerja dan motivasi kerja akan turun drastis. Oleh karena itu program kompensasi sangat penting untuk diperhatikan dengan sungguh sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan.

Dessler (2009; 125) kompensasi adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjakannya . Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kompensasi yang akan diterima oleh mereka adalah merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada organisasi atau perusahaan.

Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan memberikan kompensasi perusahaan menginginkan para pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik pegawai pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja.

Kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada pegawai yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk meneliti pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Muhammad,

Adolfina, Lumintang (2016) menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Pradita (2017). Hasil temuan kelima diketahui kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja. Semakin tinggi kompensasi maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja, dengan demikian hipotesis kelima tidak terbukti

Menurut Handoko (2003: 30) bahwa faktor pendorong pentingnya yang menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai motivasi kerja maksimal. Menurut Robbins (2006:213) motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi menurut Munandar (2004) adalah “suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan

serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang”.

Motivasi menurut Terry yang dikutip Zainun (2003:66) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Menurut Rivai (2004:455) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk meneliti pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan P, Swasto, Utami (2014) menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pentingnya kinerja karyawan juga berlaku pada jasa pengiriman. Berbeda dengan hasil penelitian Johan Sebastian Kristanto dan Hans Nondolesmono, (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan *F&B Service Department* di Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali.

Perkembangan jasa pengiriman berakibat bertambahnya perusahaan-perusahaan baru yang masuk ke dalam bisnis jasa. Salah satu perusahaan yang bergerak dalam jasa pengiriman ini adalah PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (

JNE) Kota Solo yang merupakan perusahaan jasa pengiriman barang dan logistik yang tersebar luas di Indonesia, yang melayani pengiriman dalam bentuk paket, dokumen, kendaraan, peralatan elektronik dll.

Banyak perusahaan-perusahaan jasa pengiriman yang sedang berkembang. PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Solo sebagai salah satu perusahaan jasa pengiriman barang dan logistik di Indonesia harus mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh pelanggan, sehingga mampu menghadapi persaingan dengan perusahaan lainya.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin pesat dan terbuka tersebut perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya kinerja karyawan. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektifitas dan produktivitas perusahaan akan meningkat, namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Untuk melihat kondisi kinerja karyawan PT.Tiki JNE Kota Solo. Berdasarkan hasil observasi faktor lingkungan kerja dapat dilihat dari hubungan antar karyawan di perusahaan, selain lingkungan kerja faktor kompensasi disini tentang upah lembur yang diberikan pada karyawan, faktor motivasi terkait dengan apresiasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan, dan disiplin kerja dapat dilihat dari kehadiran karyawan juga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Maka dari

penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang
**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN
 MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIKI JALUR
 NUGRAHA EKAKURIR (JNE) DI KOTA SOLO”**

B. Rumusan Masalah

Pada dasarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, berikut faktor-faktor yang bermasalah dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tiki JNE Kota Solo ini diantaranya seleksi, penempatan, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, analisis jabatan, dan pengembangan karir. Dari beberapa faktor tersebut maka dapat dikatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Solo?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Solo?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Solo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) di kota Solo
2. Menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) di kota Solo
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakuri (JNE) di kota Solo

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini akan dapat memberikan pengalaman dalam mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkenaan dengan motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, selain itu untuk memperluas kajian manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan JNE di kota Solo.

2. Manfaat Praktis

a. Kegunaan Bagi PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Solo

Diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menambah wawasan perusahaan tentang kenyamanan lingkungan kerja serta kompensasi untuk para karyawan agar kinerja karyawan bisa sesuai

dengan apa yang diharapkan perusahaan. Dengan demikian perusahaan dapat melakukan upaya kenyamanan dan keamanan bagi karyawan.

b. Kegunaan Bagi Karyawan

Mampu dijadikan sebagai tambahan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama pada penelitian ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua pada penelitian ini menjelaskan tentang landasan teori dan literatur-literatur yang digunakan sebagai acuan dalam membahas lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ketiga menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari desain penelitian, gambaran tentang populasi dan sampel perusahaan yang diteliti, data dan sumber data yang akan dipakai dalam penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab keempat menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari gambarann umum hasil penelitian, pengujian kualitas pengumpulan data, serta analisis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab kelima pada penelitian ini menjelaskan tentang penutup yang terdiri atas kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan juga saran